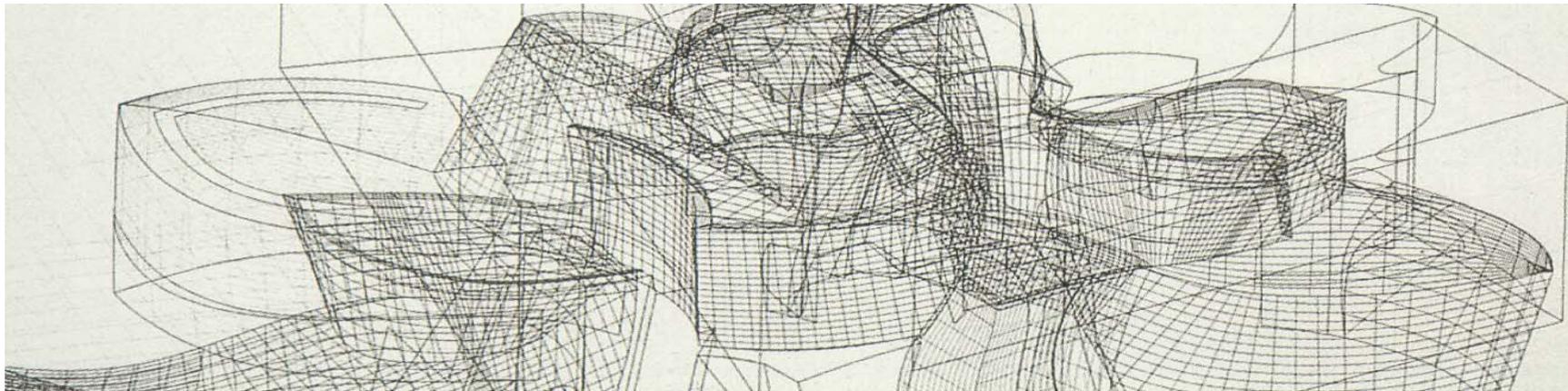


Brain Storming & Konzept-Workshop zur Entwicklung von Personal-Beratungs-Diensten für Wissenschaft & Forschung



**Workshop-Veranstaltung bei und mit Wentner & Havranek
und Prof. Günter Koch
am 8.3.2004 ab 9:00 Uhr
in den Büros der Unternehmensberatung Wentner & Havranek, Wien**

Übersicht

- 1. Initiale Zitate**
- 2. Zum angloamerikanischen Universitätssystem**
- 3. Zu den Universitäten in Deutschland**
- 4. Zu den Universitäten in Österreich**
- 5. Österreichische Uni-Verfassung und Organisationskonsequenzen**
- 6. Herausforderungen für die österreichischen Universitäten**
- 7. Personalentwicklung in für Unis : Typische Aufgaben**
- 8. Wer bietet heute Personal-Beratungsleistungen im Wissenschaftsbereich an?**
- 9. Komplementäre Kundenmärkte für die besprochenen Personalberatungs / -entwicklungsleistungen**
- 10. Interesse Prof. G. Koch**

1. Initiale Zitate (1)

- “ ... A looming labor shortage has led some Canadian universities to spice up their **hiring efforts**. The province of Ontario is seeking \$350 million for a recruiting drive, while Quebec is offering a 5-year income tax holiday to scholars who relocate to institutions within la belle province...”

(The Ontario Confederation of University Faculty Associations (OCUFA))

- “...Like all businesses, universities must seek to maximize their income, but unlike businesses, universities are not seeking to maximize 'profits'. They are (with some exceptions largely in the US) not-for-profit organizations established to excel in teaching and research. Nonetheless, universities are in competition with each other in trying to raise funds -- to earn revenues and get as large a share of public funding as possible. Universities must develop a competitive edge in order to attract more students, better staff and more public funding. Marketing departments have sprung into existence in recent years – publications have become professional, advertising and **headhunting** are sophisticated, ...”

(Professor Sir Colin Campbell, President and Vice-Chancellor of the University of Nottingham)

1. Initiale Zitate (2)

- “...Any institute wanting to compete with the **head-hunting**, large scale research and selection system these top universities (Anm: Harvard, Carnegie Mellon, Stanford) has to be freed from the limitations of the public sector...”

(Prof. Peter Glotz, St. Gallen on “Competitive Universities”)

- “...The **search** has been considered crucial to meet the stated goal of making University of Kentucky a Top 20 research university by 2020. President Charles Wethington's contract is up in June....“

(The University of Kentucky's Board of Trustees)

- “...The **search** is underway for a Chief Executive to head up a new body charged with developing and promoting leadership, management and governance within UK higher education. The Leadership Foundation for Higher Education is expected to be operational from 1 January 2004....”

(The *Leadership Foundation* of the UK Universities)

2. Zum anglo-amerikanischen Universitätssystem

- **Spitzenfunktionäre sind der *Präsident* und der *Kanzler***
- **Spitzen-Universitäten verfügen (im Unterschied zu Österreich) über**
 - a) großen Besitz**
 - b) hohe Privateinnahmen**
- **Forschungsbetrieb stark auf Konkurrenzprinzipien gegründet**
- **Spitzenfunktionäre sind für finanziellen Ertrag und für das Fund-Raising (vor allem über Alumni-Strukturen) zuständig = *Unternehmerfähigkeiten* sind gefordert**
- **Präsident, Kanzler und Institutsleiter sind somit Unternehmer, Sprecher, Manager (neben ihrer Hauptqualifikation Wissenschaftler)**
- **bei den Professoren starke Differenzierung zwischen Tenure- und Temporärfunktionen**
- **Professoren müssen selbst für Einnahmen u. Einkommen sorgen (i.d.R. nur 9-Monatsverträge)**

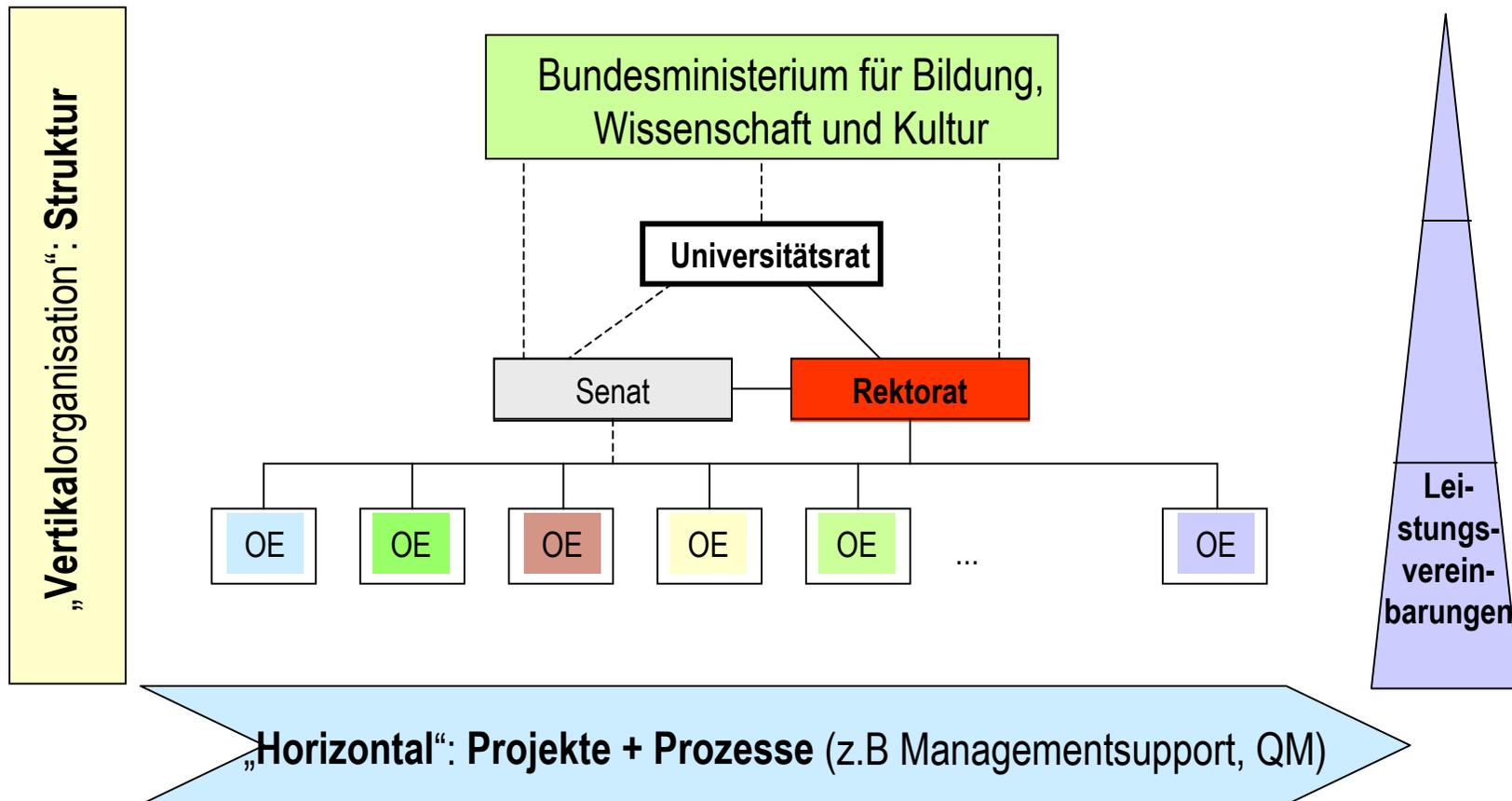
3. Zu den Universitäten in Deutschland

- **Ca. 220 Mitglieder in der Hochschulrektorenkonferenz**
- **jeweils in Landesregime = nach Bundesländerrecht ->**
- **unterschiedliche Gesetzlichkeiten innerhalb eines Bundes-Hochschulrahmengesetzes**
- **in den letzten Jahren große Reformfortschritte + große Vielfalt**
- **drei Rankingsysteme „in Betrieb“ -> zeigen Wirkung, z.B. Elite-Uni-Diskussion**
- **Beratungskompetenzeinrichtung: CHE = Centrum für Hochschulentwicklung**
- **einheitliches öffentliches Dienstrecht (Beamten- und Angestelltengesetz)**
- **Professoren erhalten im Zuge von Anstellungs- / Bleibe-Verhandlungen „Ausstattungsprivilegien“**
- **internationale Wissenschaftler sehr willkommen**
- **„Ausschreibungsvolumen“ an Hochschulstellen (in € Gehalt in 2002) > 11 Mio €**

4. Zu den Universitäten in Österreich

- unter Bundesregime bzw. Bundesakkreditierung
- öffentliche Unis operieren unter einem einheitlichen Universitätsgesetz
- 21 Universitäten inkl. Kunstuniversitäten sind in der Rektorenkonferenz organisiert):
Wien 6 + 3, Graz 3+1, Linz 1+1, Innsbr. 1, Salzburg 1+1, Klagenfurt 1, Leoben 1, Krems 1
- 6 Privatuniversitäten: Wien 3, Innsbruck 1, Linz 1, Salzburg 1
- Umsetzung des neuen Universitätsgesetzes pro Uni sehr individuell z.B. Wien...
 - BOKU „Pilot-Uni“ mit professioneller Vorgehensweise
 - Uni: „Verordnungs- und Verhandlungs-Vorgehensweise“, Implementierung mit eigenen Kräften
 - TU: „sachbezogene“, funktionale Implementierungen, keine „Revolutionen“
- Kollektivvertrag kurz vor der Einführung
- Professoren beitzen bis dato viele in Verhandlung, aber auch durch Gewohnheit erworbene = individuelle Privilegien (z.B. Freistellungen)
- Relativ viele internationale Lehrstuhlbesetzungen

5. Österreichische Uni-Verfassung -> Organisationskonsequenzen



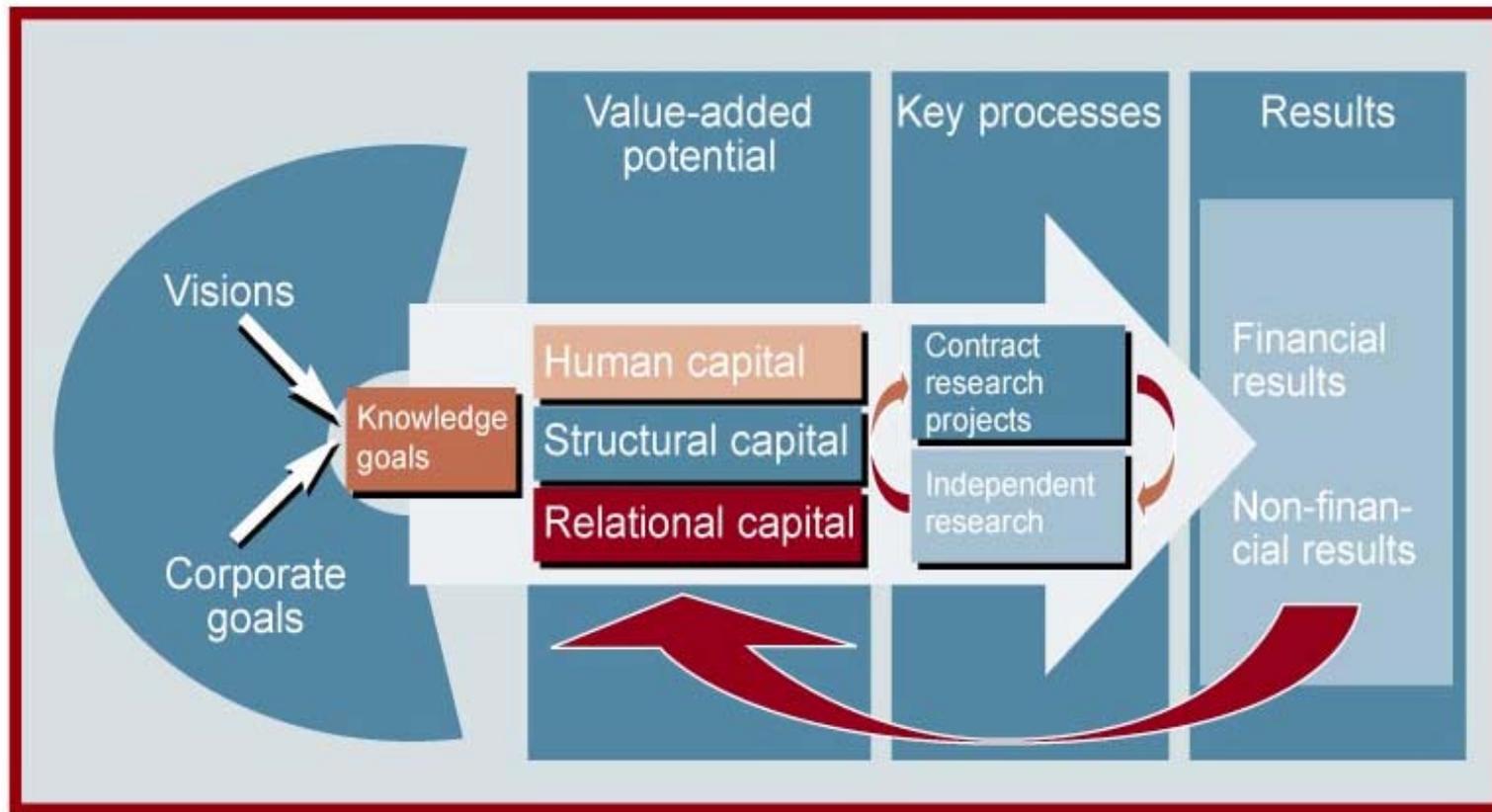
6. Herausforderungen für die österreichischen Universitäten

- **„Unis werden Unternehmen“**
- Reformen in: Strategie, Struktur, Planung und Controlling, Kommunikation, Personalentwicklung, Finanzierung(sportfolios)
- Wichtig: Strategie (Bildungsauftrag versus Forschungs-Universität) entscheidet über Schwerpunkte
- Hauptprozesse: Bildung und Forschung
- Längerfristige Hauptaufgaben für das Management: Finanzen, *Personalentwicklung*, Marketing
- Prinzipielles Problem im Reformprozess: Verständnis und Attitüde der meisten Professoren= Wollen „Ihr Geld“ und ansonsten in Ruhe gelassen werden

7. Personalentwicklung in und für Unis : Typische Aufgaben

1. **Projekte** resultierend aus der Wissensbilanz: Thema Human Capital Development
2. Suche und **Personalauswahl** bei Positionen der 1. und 2. Ebene
3. Komplementär zur fachlichen Auswahl durch die Uni selbst: „Managerfähigkeiten beurteilen“
4. **Evaluationsprozesse** organisieren und durchführen
5. **Coaching** in individuell schwierigen Situationen
6. **Mediation** und Konsensbildung
7. Design von Lehrinhaltsprogrammen und **Verbesserung der didaktischen Leistungen**
8. Einführung eines **professionellen Wissenschafts- / Forschungsmanagements**, inkl. Management auf Zeit
9. **Vergütungs- und Incentive-Beratung**
10. **Outplacement** von Universitätsmitarbeitern

Das ARC / Koch-Modell der Wissensbilanzierung



IC Report: Human Capital

KEY INDICATORS	1999	Benchmark*	Goal
Human resources			
New staff total	62		↗
research staff	31		↗
Total staff turnover	11.7 %	10.3 %	→
Total staff fluctuation	56		→
research staff, total	30		→
of whom aged 25–35	40 %		→
of whom aged 25–35			
within 2 years	17 %		→
of whom aged 35–45	23 %		→
of whom aged 45–59	14 %		→
of whom retired	23 %		→
Total retirement	17		→
Average seniority (in years)	12		→
Percentage of research staff	43 %	47 %	↗
Number of awards	4		→
Training			
Days training per employee, total	2.75	3.00	↗
Days training per employee:			
communication & management	1.40		↗
Days training per employee: computer literacy	0.45		↗
Days training per employee: technical	0.90		→
Training cost in % of salary,			
per employee	4.6		↗

8. Wer bietet heute Personal-Beratungsleistungen im Wissenschaftsbereich an? (1)

International :

- a) *Heidrick & Struggles*: z.B. Gründungspräsident Uni Luxemburg, Präsident der Cincinnati University, University of Hawaii etc.
- b) *Glasford International*
- c) *IM Search, LLC*
- d) *Telecom Associates Executive Search* (headquartered in London, UK, a firm of International Executive Search Consultants (headhunters) specialised in the Telecommunications, Technology, Media ...).
- e) *Morris Linney Ltd* (executive search company for the emerging technologies market)
- f) etc.

8. Wer bietet heute Personal-Beratungsleistungen im Wissenschaftsbereich an? (2)

Deutschland :

- *Kienbaum*, da sehr stark auf den öffentlichen Bereich ausgerichtet
(Zitat aus *Kienbaum Homepage*: „...*Die Debatte des New Public Management zielt zum einen auf die Binnen-Rationalisierung der öffentlichen Verwaltung durch "gutes" Management...*“)
- Immer noch „dilettierend“: Offizielle Autoritäts-Organisationen wie z.B. Akademische Auslandsdienste (z.B. in Deutschland : DAAD)
- Evtl. neuer Anbieter in Deutschland: CHE

(Weitere Personal-Berater und –Entwickler im Segment Wissenschaft & Forschung – und deren gibt es im angloamerikanischen Raum etliche mehr - sind noch durch Internet-Suche zu ermitteln)

9. Komplementäre Kundenmärkte für die besprochenen Personalberatungs- / -entwicklungsleistungen

- **Fachhochschulen**
- **Forschungszentren**
- **Privatwirtschaftliche F&E-Abteilungen**
- **„Intelligenz-Unternehmen“ (z.B. Software-, High-Tech- und Science-Unternehmen)**
- **Forschungs-Organisationen**
- **Forschungs-Infrastruktur-Organisationen**
- **Wirtschafts- plus Technologie-Förderorganisationen**
- **Wissenschafts- und Technologie-Förderorganisationen**
- **Bildungs- und Forschungsbükratien (Ministerien und ausgelagerte Einheiten)**
- **Große „Investoren“ in Bildung und F&E:**
 - **Privat: Investmentbanken, VC-Gesellschaften.**
 - **Öffentlich :Weltbank, ESA, EU, UNIDO, ...**
 - **Stiftungen mit Widmungen in Wissenschaft, Bildung & Forschung**

Hinweis auf Änderung der EU-Förder-Policy ab 2006

10. Interesse Prof. G. Koch

- Einbringung von Kontakten / Netzwerkverbindungen
- Weiterverfolgung der begonnenen Arbeiten auf dem Gebiet Wissensbilanzierung / Human Capital Generierung als Methode
- Konzeption & Management der Umsetzung des neu zu schaffenden Dienstleistungs- und Beratungsangebots
- Partner in einer Gruppe, die diese neuen Angebote leistet
- Besonders geeignet für die Betreuung von Begleitmaßnahmen, Board- und Aufsichtsrats-Engagements, temporäres Management in Wissenschaft & Forschung...

FIN – DANKE FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT !!!
